



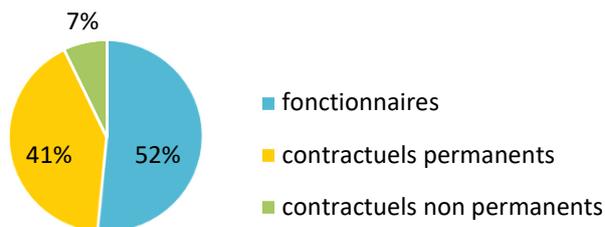
GRAND PARIS SEINE ET OISE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 093 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 563 fonctionnaires
- > 453 contractuels permanents
- > 77 contractuels non permanents



➔ 18 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

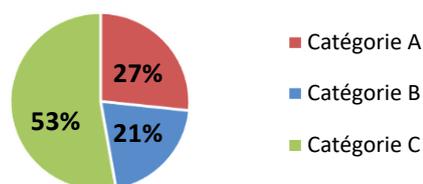
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

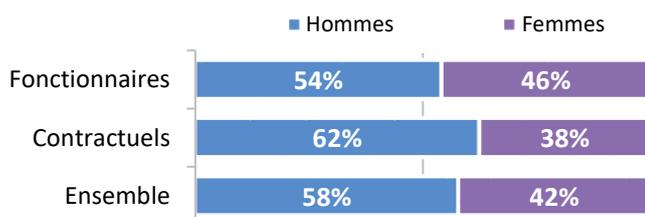
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 36% | 35% | 36% |
| Technique | 51% | 52% | 52% |
| Culturelle | 10% | 9% | 10% |
| Sportive | 2% | 4% | 3% |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 0% | 0% | 0% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

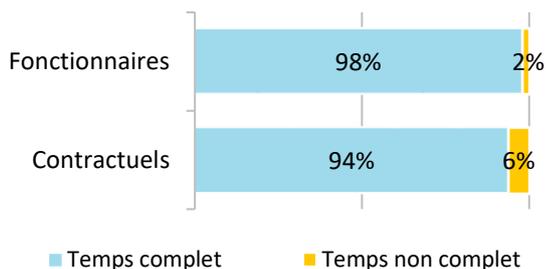


➔ Les principaux cadres d'emplois

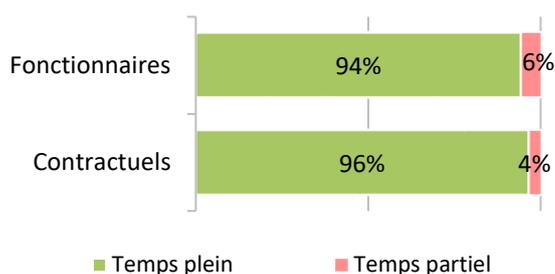
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 29% |
| Attachés | 16% |
| Adjointes administratifs | 14% |
| Agents de maîtrise | 8% |
| Ingénieurs | 7% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 21% | 60% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

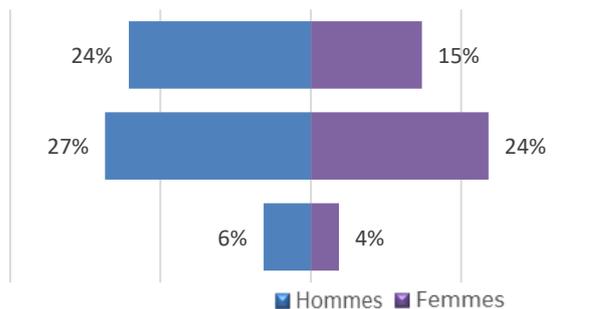
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 49,41 |
| Contractuels permanents | 40,54 |
| Ensemble des permanents | 45,45 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 33,02 |

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

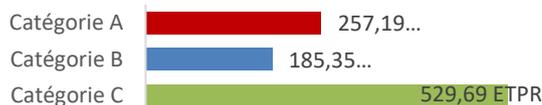
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 021,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 556,36 fonctionnaires
- > 415,87 contractuels permanents
- > 49,09 contractuels non permanents

1 858 802 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents en congés parental
- > 47 agents en disponibilité
- > 9 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 23 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 193 arrivées d'agents permanents et 145 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹ | Effectif physique au 31/12/2023 |
|--|---------------------------------|
| 968 agents | 1 016 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -2,9% |
| Contractuels | ↗ | 16,8% |
| Ensemble | ↗ | 5,0% |

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Démission | 32% |
| Mutation | 19% |
| Fin de contrats remplaçants | 17% |
| Départ à la retraite | 14% |
| Mise en disponibilité | 6% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 69% |
| Voie de mutation | 22% |
| Remplacements (contractuels) | 6% |
| Voie de détachement | 2% |
| Intégration directe | 1% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 17 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 35% des nominations concernent des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 220 avancements d'échelon et 63 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 8 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 1 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

| | |
|---|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 44% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 44% |
| Mœurs (dont harcèlement sexuel) | 11% |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,52 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 318 249 581 € | Charges de personnel* | 55 749 543 € | ➔ | Soit 17,52 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|----------------------|------------------------------|---------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|---------------------|--|--------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 35 788 760 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
| Primes et indemnités versées : | 9 145 573 € | | 1 178 568 € |
| IFSE : | 8 373 548 € | | |
| CIA : | 209 058 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 301 106 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 118 341 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 218 224 € | | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 58 737 € | 45 518 € | 37 905 € | 33 426 € | 31 130 € | 28 217 € |
| Technique | 61 398 € | 53 358 € | 41 067 € | 35 370 € | 31 779 € | 28 338 € |
| Culturelle | 42 608 € | 31 972 € | 32 421 € | 26 631 € | 30 956 € | s |
| Sportive | | | 40 194 € | 34 135 € | | s |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | s | s | |
| Toutes filières | 55 509 € | 47 202 € | 38 282 € | 32 405 € | 31 540 € | 28 306 € |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,55 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 24,64% |
| Contractuels sur emplois permanents | 26,84% |
| Ensemble | 25,55% |

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 12885 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 48 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires | | | | | | Contractuels sur emploi permanents | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-------|----------|----------|-------|----------|------------------------------------|-------|----------|----------|-------|----------|
| | Femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | Hommes | | |
| | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA |
| Catégorie A | 14 413 € | 406 € | 3% | 16 512 € | 446 € | 3% | 15 471 € | 301 € | 2% | 16 195 € | 231 € | 1% |
| Catégorie B | 8 633 € | 232 € | 3% | 9 372 € | 251 € | 3% | 6 786 € | 107 € | 2% | 8 707 € | 177 € | 2% |
| Catégorie C | 6 043 € | 175 € | 3% | 5 184 € | 158 € | 3% | 5 435 € | 150 € | 3% | 4 715 € | 153 € | 3% |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 3,95% | 2,25% | 3,19% | 0,35% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,69% | 2,48% | 5,36% | 0,35% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,41% | 3,09% | 6,04% | 0,45% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 26,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 71 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 6,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 6 743 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

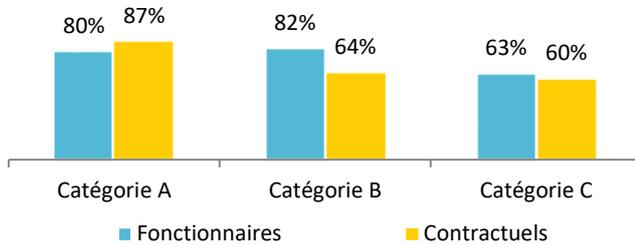
69 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 84 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C*
- ⇒ 12 560 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

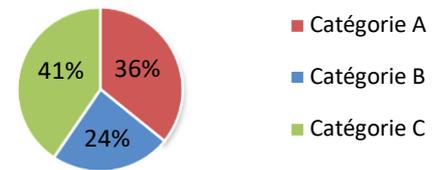
➔ En 2023, 70,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 1 816 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 745 626 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 41 % |
| Coût de la formation des apprentis | 9 % |
| Autres organismes | 49 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 49% |
| Autres organismes | 51% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

| Montants annuels | Santé | Prévoyance |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Montant global des participations | 100 331 € | 22 030 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 261 € | 104 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

48 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2024

Version 1